

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Peradaban (*civilization*) senantiasa sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai hasil inovasi yang terus bergulir dari masa ke masa. Ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya telekomunikasi dan komunikasi telah membawa dampak demikian derasnya arus informasi dari suatu daerah ke daerah lain bahkan dari suatu negara ke negara lain hingga terjadi globalisasi.

Globalisasi terjadi dalam pelbagai sisi kehidupan seperti transformasi ekonomi dimulai dari *agricultural* ekonomi pada tahun 1920, terus berkembang ke arah industrial ekonomi sekitar tahun 1940, kemudian *service* ekonomi pada tahun 1960 an dan global ekonomi mulai tahun 1990 an terus maju ke digital ekonomi tahun 2000 serta *network* ekonomi di awal millennium ke tiga.

Sementara itu globalisasi di bidang informasi dan komunikasi dua langkah lebih cepat bila dibandingkan dengan transformasi ekonomi, sebagaimana diungkapkan oleh US Commerce Departement, *Information technology is growing twice as fast the overall economy.* Perkembangan teknologi informasi (*Information Technology/IT*) ditandai dengan perubahan dari cara kita saling terhubung yang menggunakan platform *jaringan data only* ke arah *data plus voice & video*. Dari *wire line only* berubah ke arah *wire lined plus wire – less*. Dari *general purpose devices* (Televisi – radio dsb) berubah ke arah *special purpose platform* (*smart telephone, mobile device* dsb).

Proses penyebaran informasi/komunikasi dewasa ini diwujudkan melalui komunikasi yang berbasis computer telematika seperti intranet dan internet serta komunikasi selular/komunikasi mobile seperti *handphone* dan *flexy* telah menjadi ciri kehidupan konektivitas digital.

Dewasa ini Indonesia telah berkembang pemanfaatan teknologi informasi berbasis *digital computer* dalam kegiatan ekonomi dan perdagangan (*electronic commerce*), kegiatan pemerintahan (*electronic government*) dan kegiatan pendidikan khususnya pendidikan jarak jauh (*electronic learning/distant learning*), melalui penjelajahan *Cybernetic* dikemukakan oleh Norbet Winer sebagai suatu ilmu pengetahuan yang mengkaji control dan komunikasi dalam dunia binatang dan mesin. Seseorang dapat mengembangkan definisi tersebut termasuk kontrol/pengawasan dan komunikasi dalam suatu perusahaan atau institusi (*corporacy*). Suatu korporasi bagaikan suatu binatang yang sangat kompleks dan tidak dapat digambarkan dengan persamaan yang sederhana. Pengawasan dan komunikasi korporasi adalah sangat berubah seperti kita masuk kedalam suatu era mikro elektronik, internet, *information super high ways* dan perangkat lunak yang kompleks (*complex software*). Kata depan *Cyber* menjadi populer ketika para *hacker* mulai melakukan eksplorasi jaringan computer dan menemukan system jaringan dunia yang banyak dan luar biasa (*Worldwide plethora of systems, software, bulletin boards, games, dan data base*).

Para *hacker* dapat melakukan penjelajahan (*roaming*) dunia dengan melaksanakan hubungan Internet kemana saja secara serta merta dan mengembangkan dunia kompleks dari *software*. Anggapan lama tentang ruang geografi kini

diganti dengan *cyberspace* (alam maya). Suatu komputer perusahaan dapat berhubungan serta merta untuk mengakses informasi yang tanpa batas wilayah melalui internet *World Wide Web* (W.W.W.) dengan mengklik lambang internet, klik internet eksplorer, klik *w.w.w yahoosearch* atau alamat yang dituju (*Web Site URL*) maka akan dapat mengakses informasi yang diperlukan dengan komputer *suppliers*, para agen, pelanggan, rekanan dagang. Perusahaan menggunakan jaringan global dewasa ini dan *super highways* optik dengan peningkatan kecepatan interaksi yang sangat tinggi. Hal ini sebagaimana disebut *Cyber corporation* dalam era ilmu pengetahuan (*knowledge era*) yang tidak mengenal batas wilayah.

Revolusi *cybercorp* sebagian disebabkan oleh kekuatan teknologi dan sebagian oleh suatu pemahaman baru dari bagaimana untuk mengkoordinasi, motivasi, latihan, dan mengenerjikan orang-orang. Kedua perubahan tersebut mempengaruhi satu sama lain. Teknologi memungkinkan perubahan kerja, dan kerja harus melakukan perubahan secara radikal dalam rangka mengambil manfaat dari teknologi. Arus informasi yang sangat cepat, pengambilan keputusan menggunakan *software*, dan keterbukaan jaringan elektronik yang mendasar merubah kekuatan struktur korporasi-korporasi. Suatu revolusi tenaga kerja berhubungan erat dengan revolusi teknologi. Baik revolusi teknologi sendiri maupun revolusi tenaga kerja yang membawa *dampak perubahan peradaban* (*civilization*). Perkawinan kedua hal tadi membawa konsekwensi perlunya rekayasa fundamental (*the fundamental reinvention*) dari struktur perusahaan/institusi. Rekayasa organisasi berhubungan dengan perubahan metoda untuk

mencapai keterpaduan antara unsur manusia dan teknologi dengan hasil yang maksimal.

Masalah utama dalam organisasi menghadapi masa depan dalam persaingan *adalah bagaimana meningkatkan kemampuan/kompetensi profesional pegawai* untuk dapat mencapai tujuan organisasi atau dalam kata lain bagaimana organisasi dapat mencapai visinya secara maksimal. Sebagai jawabannya *adalah perlu dikembangkannya belajar (learning) dan percobaan*, serta hasilnya disebar luaskan keseluruh ranah organisasi dan pada gilirannya belajar akan menghasilkan pengetahuan dan pengetahuan menghasilkan keuntungan produksi /jasa tinggi.

Hal tersebut diungkapkan oleh James Martin (1993: 12) berikut ini :

As competitions intensifies, the central problem for the enterprise is to stimulate learning and experimentation, capture what is learned, and spread the results of learning throughout the enterprise. Learning produces knowledge, and knowledge produce profits.

Untuk kelangsungan hidup (*survive*) baik individual maupun organisasi, sudah tidak dapat ditawar lagi adalah harus meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan serta wawasan dan sikap perilaku serta jaringan kemitraan melalui belajar. Kaitannya dengan itu Pedler dalam Janice A. Cook (1996:10) dalam *The Learning Company A Strategic For Sustainable Development* menyatakan :

If we are to survive individually or company or as a country we must create a tradition of learning companies, every companies must be a learning company.

Sejalan dengan lajunya globalisasi, pengelolaan informasi dan komunikasi di Indonesia dalam hal ini telematika (telekomunikasi *multi media* dan infor-

matika) dewasa ini mendapatkan perhatian yang besar dari pemerintah dengan dikeluarkannya Keputusan Presiden RI Nomor: 50 tahun 2000 tentang Tim Kordinasi Telematika Indonesia serta Kepres RI Nomor: 6 tahun 2001 tentang Pendayagunaan Telematika Indonesia.

Penetapan kedua Kepres tersebut adalah dalam rangka mendorong terwujudnya *Electronic Government (E-government)* yaitu kegiatan pemerintah yang dilakukan secara elektronik dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja pemerintahan guna mendukung terwujudnya *Good Governance* di era Otonomi Daerah.

Otonomi Daerah atau desentralisasi memiliki makna bahwa pemerintah daerah dalam hal ini kabupaten dan kota beserta seluruh masyarakat memiliki kewenangan yang lebih luas untuk mengelola pemerintahan dan pembangunan daerahnya secara lebih sesuai dengan situasi kondisi daerah dan kebutuhan masyarakat diwilayahnya masing-masing. Dalam ungkapan lain otonomi daerah memberi peluang kepada pemerintah daerah untuk melakukan administrasi pemerintahan dan pembangunan yang sesuai dengan aspirasi masyarakat serta sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia yang ada, sumber daya alam, sumber daya keuangan serta fasilitas lainnya.

Kaitannya dengan itu dalam pengelolaan otonomi daerah perlu penataan perangkat pemerintah daerah serta penetapan tugas wewenangnya guna terwujudnya *good governance* (pemerintahan yang baik), sebagaimana diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 84 tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah. Penciptaan *good governance* juga perlu ditunjang dengan

Reformasi Manajemen Pemerintahan di bidang kepegawaian sebagaimana ditan-
daskan pidato Presiden RI pada Sidang Tahunan MPR tanggal 1 Agustus 2002
sebagaimana berikut ini :

Masih dalam kaitannya dengan masalah sumber daya ini kegiatan di sektor
aparatur Negara diarahkan pada pembinaan aparat netral, professional,
sejahtera dan akuntabel. Pada saat ini pemerintah sedang menyiapkan
system manajemen kepegawaian yang rasional dan meliputi penyusunan
klasifikasi jabatan, standar kompetensi jabatan dan *system* informasi
manajemen kepegawaian itu sendiri.

Pemerintah Kabupaten Bandung dalam rangka penataan perangkat daerah
telah menetapkan Peraturan Daerah Nomor 7 tahun 2001 tentang Pembentukan
Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bandung yang didalamnya terdapat
pembentukan Badan Pengembangan Informasi Daerah (BPID). BPID Kabupaten
Bandung adalah sebagai suatu Lembaga Teknis Daerah yang merupakan ga-
bungan dari eks Departemen Penerangan Kabupaten Bandung dengan eks Kantor
Pusat Data Elektronik (KPDE) serta eks Bidang Statistik dan Pelaporan Badan
Perencanaan pembangunan Daerah (BAPEDA) serta sebagian eks bagian Humas-
/Studio Radio Daerah Kabupaten Bandung.

Oleh karena itu kuantitas dan kualitas sumber daya manusia BPID harus
dapat memenuhi kebutuhan kerja dan kompeten / *professional* sebagai pengelola
dan pelayan informasi / komunikasi di Kabupaten Bandung.

Seperti diungkapkan di muka bahwa BPID merupakan suatu lembaga yang
dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan masih dalam tahap inisiasi.
Demikian juga kompetensi SDM BPID relatif masih dalam identifikasi
kemampuan, keterampilan serta wawasan tiap-tiap individu pegawai disesuaikan
dengan tuntutan *performance* Badan yang dihadapi. Disisi lain sarana dan

prasarana lembaga nampak masih kurang memadai dibandingkan dengan tugas-tugas yang diembannya. Kondisi tersebut merupakan masalah yang dihadapi oleh pimpinan / administrator BPID serta pihak pengambil kebijakan dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung. Masalah tersebut perlu dicarikan solusi yang tepat khususnya masalah kompetensi dan *performance* sumber daya manusia BPID Kabupaten Bandung.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalitas pegawai BPID Kabupaten Bandung yaitu melalui Organisasi Pembelajar (OP), berbasis Belajar Mandiri (BM). Melalui Organisasi Pembelajar diharapkan akan terjadi proses pembelajaran secara kelompok (*Shared Learning*) diantara para pegawai yang telah memiliki kelebihan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, wawasan, serta tata nilai dengan mereka yang belum menguasainya dalam hal yang berkaitan dengan pekerjaan, guna mencapai visi dan misi Lembaga BPID. Kondisi ini berbasis atas upaya Belajar Mandiri setiap individu-individu pegawai atau paling tidak individu-individu yang memiliki nilai lebih dalam kemampuan belajar dari pada individu lainnya.

Melalui pendekatan “Organisasi Pembelajar” berbasis “Belajar Mandiri” secara bertahap dan berencana diharapkan profesionalitas / kompetensi pegawai BPID akan terus maju dan berinovasi tinggi sesuai dengan tuntutan tugas yang sesuai dengan tuntutan jaman.

B. RUMUSAN MASALAH PENELITIAN

1. Fokus Penelitian dan Pertanyaan Penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah di BPID Kabupaten Bandung, maka dapat diajukan Fokus Penelitian sebagai berikut : (1) Sampai sejauhmana efektivitas pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di BPID Kabupaten Bandung dalam kurun waktu 2001-2005 ,(2) Bagaimana faktor-faktor kekuatan (*strenght*),kelemahan(*weakness*),peluang(*opportunitiy*)serta kendala(*threat*) Pengembangan Sumber Daya Manusia BPID serta (3) Bagaimana membangun model PSDM Pengelola Informasi melalui Organisasi Pembelajar berbasis Belajar Mandiri di BPID Kabupaten Bandung.

Lebih lanjut rumusan masalah penelitian dapat dirinci dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut.

a. Bagaimana gambaran empirik Pengembangan Sumber Daya Manusia di BPID Kabupaten Bandung yang selama ini dilaksanakan :

- Apa latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai ?
- Apakah ada jabatan fungsional di BPID Kabupaten Bandung
- Apakah peningkatan kualitas SDM BPID Kabupaten Bandung dilaksanakan mandiri atau kerjasama dengan pihak badan/kantor/diklat pemerintah.
- Kalau dilaksanakan oleh badan/kantor/diklat pemerintah, bagaimana materi, kurikulum tenaga widyaiswara/pelatih, dan biayanya ?

b. Bagaimana faktor kekuatan (*Strenght*), Kelemahan (*Weakness*), Peluang (*Opportunity*), Kendala (*Threat*) pengembangan sumber daya manusia :

- kekuatan-kekuatan apa yang mendorong pengembangan SDM BPID baik internal maupun eksternal ?



- Kelemahan-kelemahan apa yang dirasakan dalam pengembangan SDM BPID secara internal dan eksternal .
- Peluang-peluang apa yang dapat mendorong pengembangan SDM BPID secara internal dan eksternal.
- Kendala-kendala apa yang dirasakan menghambat dalam pengembangan SDM BPID baik internal maupun eksternal.

e. Bagaimana strategi membangun Organisasi Pembelajar yang berbasis Belajar Mandiri, berpijak pada kondisi PSDM yang ada sekarang ?. Untuk itu dapat diajukan pertanyaan-pertanyaan berikut ini :

1) Kondisi existing kearah model Organisasi Pembelajar :

- Bagaimana kondisi pemahaman pegawai terhadap pelaksanaan: *System thinking, mental model, personal mastery, team learning, shared vision*, dan *dialogue* ?

- Apakah strategi membangun Organisasi Pembelajar telah dilaksanakan, seperti :

(1).Kepatuhan Membangun Organisasi Pembelajar (*Commit to Becoming Learning Organization*)

(2).Mengkaitkan Belajar dengan Usaha (*Connect Learning with Business Operation*)

(3).Mengkomunikasikan Visi Organisasi Pembelajar (*Communicate the Vision of Learning Organization*)

(4).Belajar Terus menerus (*Continuous Learning*)

(5).Membangun Strategi Belajar Yang Luas (*Establish Corporate Wide Strategies For Learning*)

(6).Mendapatkan dan Menerapkan Teknologi Terbaik pada Pembelajaran Terbaik)

(7).Mendorong, Mengharap, Mengembangkan Belajar pada ting-kat *Individual*, Kelompok dan Organisasi.

2) Kondisi *existing* ke arah model Belajar Mandiri.

- Apakah para pegawai dalam melakukan tugasnya telah memenuhi standar kompetensi
- Apakah Strategi Membangun Belajar Mandiri telah dilaksanakan seperti :
 - (1). Menetapkan Rencana BM
 - (2). Menetapkan Prosedur BM
 - (3) Mengidentifikasi Gaya-gaya belajar BM
 - (4) Menetapkan Model dan Desain BM
 - (5) Menyusun buku Modul /panduan BM.
 - (6) Penetapan Pelatih/Pembimbing BM.
 - (7) Penetapan Kontrak Kesepakatan BM antara Pembimbing dengan peserta ?



2. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendapat gambaran / deskripsi empirik sekaligus menganalisa tentang *study* kasus pengembangan sumber daya manusia yang bergerak di bidang *system* informasi dalam hal ini BPID Kabupaten Bandung di era Otonomi Daerah, serta faktor kekuatan, kelemahan, peluang dan kendalanya, kemudian akan disarankan model hipotetik pengembangan sumber daya manusia melalui model Organisasi Pembelajar berbasis Belajar Mandiri, disamping Pendidikan dan Pelatihan Kedinasan yang telah berjalan dalam rangka memenuhi tuntutan kompetensi dan profesionalitas pegawainya.

3. Tujuan Penelitian.

Tujuan penelitian ini adalah : Pertama dapat mengetahui sejauhmana efektivitas pengembangan sumberdaya manusia di BPID periode 2001-2005. Kedua dapat diketahuinya faktor-faktor kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunity*), dan kendala (*threat*) terhadap pengembangan sumber daya manusia BPID Kabupaten Bandung. Ketiga dapat menghasilkan model Organisasi Pembelajar yang berbasis Belajar Mandiri sebagai alternatif yang fleksibel untuk pengembangan sumber daya manusia di BPID Kabupaten Bandung.

4. Pentingnya Masalah

Upaya peningkatan kualitas pegawai BPID Kabupaten Bandung melalui Organisasi Pembelajar berbasis Belajar Mandiri, memiliki peranan yang sangat penting oleh karena kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut

penyebaran informasi dilakukan secara cepat, tepat dan akurat, demikian juga pergeseran paradigma pemerintahan di era reformasi dengan berpegang pada *reinventing government* (Regom) maka dalam pelayanan informasi kepada masyarakat perlu lebih transparan, partisipatif dan dapat dipertanggungjawabkan (akuntabilitas).

Pentingnya pengelolaan informasi dan komunikasi ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor: 25 tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (Propenas) tahun 2000 – 2004. kaitannya dengan itu dibawah ini disajikan kutipan sebagai berikut :

Dalam Propenas tahun 2000 – 2004 telah ditetapkan bahwa komunikasi, informasi dan media massa selain mempunyai peran yang sangat penting menentukan bagi keberhasilan pembangunan system politik demokrasi, juga berkaitan erat dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam pembangunan komunikasi, informasi dan media massa, dilaksanakan program pengembangan informasi, komunikasi dan media massa, program peningkatan prasarana penyiaran, informatika dan media massa serta program peningkatan kualitas pelayanan informasi pembangunan (Kementrian Infokom, 2003:3).

Untuk menjawab tantangan-tantangan tersebut, maka secara responsive harus dijawab dengan tersedianya sumber daya manusia pengelola informasi dan komunikasi yang professional didukung dengan sarana prasarana informasi / komunikasi yang memadai sesuai dengan perkembangan iptek dewasa ini dan masa mendatang.

5. Kerangka Berfikir dan Premis (Proses Pemecahan Masalah)

Seperti diungkapkan di muka, pengembangan sumber daya manusia (*Human Resources Development*) pengelola informasi dalam hal ini BPID

Kabupaten Bandung akan dikembangkan melalui pelaksanaan "Organisasi Pembelajar berbasis Belajar Mandiri".

Organisasi Pembelajar diketengahkan oleh Peter M. Senge dalam bukunya "The Fifth Discipline Fieldbook" (1994:49) menyatakan definisi Organisasi Pembelajar adalah sebagai berikut :

"Learning in organization means the continuous testing of experience, and then transformation of that experience into knowledge – accessible to the whole organization, and relevant to its core purpose".

Belajar dalam organisasi merupakan sarana untuk melakukan tes pengalaman secara terus menerus, dan menstranpormasikan pengalaman-pengalaman tersebut kedalam pengetahuan atau kemampuan untuk terwujudnya efektivitas kerja (*capacity for effective action*) dan disebarkan kepada seluruh staf organisasi, serta relevan untuk mencapai tujuan utama dari organisasi itu atau dalam rangka mencapai visi organisasi. Dari definisi tersebut dapat diambil inti dari Organisasi Pembelajar yakni berlangsungnya proses pembelajaran secara terus menerus diantara anggota organisasi dan dikontribusikan pada yang lain sehingga memiliki suatu keterampilan / kemampuan yang efektif guna tercapainya visi / tujuan organisasi.

Sementara itu Michael J. Marquardt (1996:2) mendefinisikan Organisasi Pembelajar adalah sebagai berikut :

Briefly defined, Learning Organization are companies that are continually transforming them selves to better manage knowledge, utilize technology, empower people, and expand learning to better adapt and succeed in the changing environment".

Michael J. Marquardt mendefinisikan Organisasi Pembelajar adalah Lembaga / Instansi yang secara terus menerus melakukan transformasi organisasinya sendiri untuk mengelola pengetahuan yang lebih baik, memanfaatkan teknologi, pemberdayaan pegawai dan pengembangan pembelajaran kearah penyesuaian / adaptasi yang lebih baik dan berhasil dalam lingkungan yang terus berubah.

Selanjutnya Michael J. Marquardt (1996:19) secara sistematis mendefinisikan Organisasi Pembelajar sebagai berikut :

A Learning Organization, Systematically defined, is an organization, which learns powerfully and collectively and is continually transforming it self to better collect, manage, and use knowledge for corporate success. It empowers people within and outside the company to learn as they work. Technology is utilized to optimize both learning and productivity.

Dari batasan tersebut dapat diungkapkan bahwa **Organisasi Pembelajar** adalah suatu organisasi yang dengan penuh kekuatan dan secara bersama-sama melakukan pembelajaran, dan secara terus menerus melakukan transformasi organisasinya sendiri untuk mengumpulkan, mengelola dan menggunakan pengetahuan untuk keberhasilan organisasi / perusahaan. Organisasi itu memberdayakan pegawai didalam maupun di-luar organisasi untuk belajar sebagai kebiasaan mereka. Teknologi diper-gunakan / dimanfaatkan semaksimal mungkin baik untuk belajar maupun untuk peningkatan produksi.

Setelah mengkaji ketiga batasan / definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa **Organisasi Pembelajar** adalah suatu organisasi yang secara terus menerus dan secara bersama-sama dengan penuh semangat melakukan pembelajaran, melakukan transformasi organisasi dalam upaya mengumpulkan, mengelola, dan menggunakan pengetahuan / kemampuan, memberdayakan pegawai baik di dalam

maupun di luar organisasi serta memanfaatkan teknologi disatu sisi untuk belajar dan disisi lain untuk meningkatkan produksi guna mencapai tujuan organisasi dalam lingkungan yang senantiasa berubah.

Selanjutnya penulis akan mengemukakan pengertian / definisi model pembelajaran Belajar Mandiri. Dalam hal ini Michael Armstrong (1995:505) Menjelaskan Belajar Mandiri adalah sebagai berikut:

Self Managed or Self Directed Learning involves encouraging individuals to take responsibilities for their own learning needs, either to improve performance in their present job or to satisfy their career aspirations. It can be based on a process of recording achievement and action planning which involves individuals reviewing, what they have learnt, what they have achieved, what their goals are, how they are going to achieve those goals and what new learning they need to acquire.

Michael Armstrong memberi pengertian bahwa Belajar Mandiri atau *Self Directed Learning* adalah terlibatnya individu-individu dengan penuh semangat dan penuh tanggungjawab terhadap kebutuhan pembelajaran dirinya sendiri. Semangat dan tanggungjawab belajarnya itu baik untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya sekarang, maupun meningkatkan karier di masa depan. Model belajar ini didasarkan pada suatu proses pencatatan pencapaian keberhasilan dan rencana kegiatan yang dikaji dari pemeriksaan kembali karya individu-individu tersebut, tentang apa yang telah dipelajarinya, apa yang telah dicapainya, apa tujuan-tujuan mereka, dan bagaimana mereka belajar mencapai tujuannya itu.

Belajar Mandiri dapat disimpulkan adalah suatu proses belajar mandiri dari seorang individu untuk meningkatkan kinerja pada masa sekarang atau masa depan kariernya dengan mempersiapkan *action plan* guna mencapai tujuannya

dengan memanfaatkan pengalaman serta keberhasilan yang telah dicapainya di masa silam.

Setelah mengkaji pengertian Organisasi Pembelajar berbasis Belajar Mandiri; penulis akan mengajukan beberapa premis dalam upaya memecahkan masalah guna meningkatkan kompetensi SDM Badan Pengembangan Informasi Daerah Kabupaten Bandung sebagaimana berikut ini :

- 1) Apabila Organisasi Pembelajar dengan keenam disiplinnya berjalan dengan baik di BPID, maka kompetensi SDM Badan Pengembangan Informasi Daerah Kabupaten Bandung akan meningkat tinggi
- 2) Apabila Belajar Mandiri di lingkungan Pegawai Badan Pengembangan Informasi Daerah Kabupaten Bandung berkembang dengan baik, maka kompetensi SDM secara individual di lingkungan Badan Pengembangan Informasi Daerah Kabupaten Bandung akan meningkat tinggi.
- 3) Apabila kompetensi SDM Badan Pengembangan Informasi Daerah Kabupaten Bandung baik maka produktivitas dan efektivitas kerja akan meningkat dan akan mampu mewujudkan visi organisasi sebagaimana ditetapkan dalam rencana.

6. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif (*qualitative research*), dan hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk dapat menemukan model Organisasi Pembelajar berbasis Belajar Mandiri yang tepat, guna

meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas pengembangan informasi pada Badan Pengembangan Informasi Daerah Kabupaten Bandung.

Model OP berbasis BM itu akan dapat dideskripsikan apabila diperoleh data informasi yang memadai tentang PSDM di lingkungan Badan Pengembangan informasi Daerah Kabupaten Bandung saat ini serta situasi dan kondisi yang ada di Badan Pengembangan Informasi Daerah Kabupaten Bandung; selanjutnya dapat direkomendasikan apa yang diharapkan (*should be*) dimasa depan.

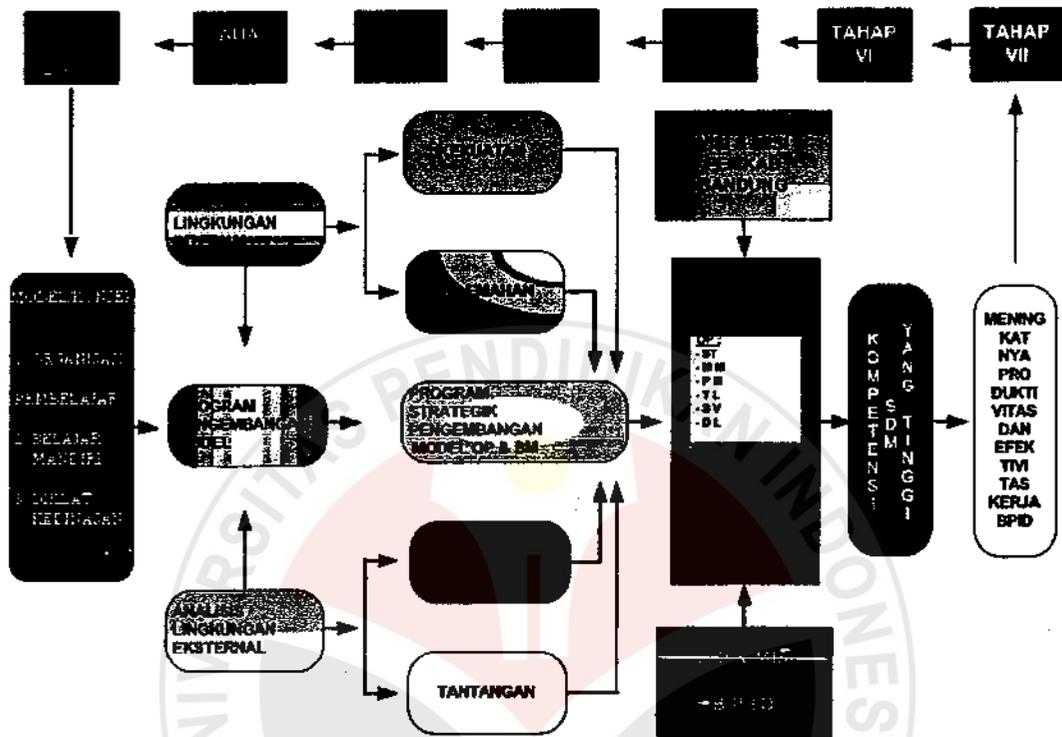
Kaitan dengan hal tersebut dalam penelitian ini akan ditempuh kegiatan pengumpulan data / informasi agar dapat mendeskripsikan :

- 1) Bagaimana gambaran empirik Pengembangan Sumber Daya Manusia di BPID Kabupaten Bandung; periode tahun 2001-2005 ?
- 2) Bagaimana faktor kekuatan, kelemahan, peluang dan kendala PSDM di BPID Kabupaten Bandung
- 3) Kondisi *existing* upaya PSDM di BPID Kabupaten Bandung kearah pelaksanaan model Organisasi Pembelajar berbasis model Belajar Mandiri.

Dari ketiga gambaran tersebut dilakukan analisa SWOT untuk dapat menemukan solusi masalah yang terjadi dalam pengembangan kualitas SDM di Badan Pengembangan Informasi Daerah Kabupaten Bandung.

Sehubungan dengan itu penelitian ini tidak bermaksud melakukan uji hipotesis, namun hanya berupaya mendeskripsikan data / informasi sesuai dengan analisa SWOT; yang kemudian berupaya mencarikan solusinya dengan mengacu pada penelitian kualitatif.

Pegangan atau acuan dalam melakukan penelitian ini adalah berpegang pada prinsip-prinsip penelitian kualitatif yang secara teoritis akan diungkapkan pada Bab III mendatang.



BAGAN : 1.1
KERANGKA BERPIKIR PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PENGELOLA SISTEM INFORMASI
MELALUI
ORGANISASI PEMBELAJAR BERBASIS BELAJAR MANDIRI